



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

Publicação no DJE n. 076, de 27/04/2021, p. 1-5.

RESOLUÇÃO N. 189/2021-TJRO

Alterada pela Resolução n. 211/2021-TJRO, de 13/07/2021 - Flexão de Gênero

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no uso de suas atribuições legais e regimentais,

CONSIDERANDO o fundamento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como o direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República;

CONSIDERANDO que o art. 186 do Código Civil dispõe que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito;

CONSIDERANDO a Resolução CNJ n. 351, de 28 de outubro de 2020, que institui, no âmbito do Poder Judiciário, a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação;

CONSIDERANDO a diretriz contida na Seção V - Da Valorização e do Ambiente de Trabalho - da Resolução CNJ n. 240, de 9 de setembro de 2016, que recomenda, no seu inc. XII do art. 8º, que sejam instituídas regras de conduta ética e realizadas ações de prevenção e combate a mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura;

CONSIDERANDO a Lei Estadual n. 4.539, de 22 de julho de 2019, que institui o Dia Estadual de Combate e Prevenção ao Assédio Moral e Sexual nas relações de trabalho em todo o Estado de Rondônia;

CONSIDERANDO a Lei Estadual n. 1860 de 10 de janeiro de 2008, que veda o assédio moral no trabalho, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo e Judiciário do Estado de Rondônia, inclusive concessionárias e permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Política de Gestão de Pessoas deste Tribunal, Resolução n. 121/2019-PR que em seu art. 8º, inciso VIII prevê: "criação de regras de conduta ética e realização de ações de prevenção e combate a



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

mecanismos, gestão e atitudes que favoreçam o assédio ou o desrespeito aos valores profissionais do serviço público judiciário e da magistratura";

CONSIDERANDO o Código de Ética deste Tribunal, Resolução n. 124/2019-PR, que em seu art. 9º, inciso IV veda o ato de: "cometer ou permitir assédio sexual ou moral";

CONSIDERANDO o processo SEI n. 0011797-45.2020.8.22.8000;

CONSIDERANDO a decisão do Tribunal Pleno em sessão administrativa realizada no dia 26 de abril de 2021,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Instituir a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e de Todas as Formas de Discriminação, que tem por objetivo promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, coibir condutas no ambiente de trabalho e instituir normas e procedimentos a serem adotados no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia.

Parágrafo único. Esta Resolução aplica-se a todas as condutas de assédio e discriminação no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho no Poder Judiciário do Estado de Rondônia, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, inclusive aquelas contra estagiários(as), aprendizes, prestadores(as) de serviços, voluntários(as) e outros(as) colaboradores(as).

Art. 2º Consideram-se para os fins desta resolução:

I - agente público: todo aquele que exerce mandato, cargo, emprego ou função, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito do Tribunal de Justiça;

II - assédio moral: condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito, atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução da carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público;

III - assédio sexual: constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (CP, art. 216-A);

IV - discriminação: compreende toda distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outra que atente contra o reconhecimento ou exercício, em condições de igualdade, dos direitos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer campo da vida pública; abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

V - âmbito do TJRO: qualquer local onde sejam desenvolvidas atividades da Instituição relacionadas à prestação jurisdicional de 1º e 2º graus, administração, ensino, pesquisa, extensão e cultura.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DAS DIRETRIZES

Art. 3º São princípios que orientam a Política de que trata esta Resolução:

I - respeito à dignidade da pessoa humana;

II - Não discriminação e respeito à diversidade;

III - saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão;

IV - gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal;

V - preservação dos direitos sociais do trabalho;

VI - valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do trabalhador;

VII - primazia da abordagem preventiva;

VIII - transversalidade e integração das ações;

IX - responsabilidade e proatividade institucional;

X - sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

XI - proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas;

XII – resguardo da ética profissional; e



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

XIII – construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

XIV - preservação dos denunciantes e das testemunhas a represálias.

Art. 4º São diretrizes da Política:

I - promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;

II - implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;

III - conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização, na prevenção de conflitos e nas consequências do assédio moral, sexual e discriminação;

IV - monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

V - incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

VI - avaliar o tema do assédio moral, sexual e discriminação durante a campanha anual de combate ao tema,

VII - promover estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

VIII - promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão participativa e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

IX - Promover a prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente institucional contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades; e

X - demais diretrizes contidas no art. 4º na Resolução n. 351/2020-CNJ.



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

Art. 5º Considera-se as seguintes relações para configurar assédio moral, sexual e discriminação:

- I - chefe e subordinado(a);
- II - colegas de igual nível hierárquico;
- III - um(a) ou mais subordinados(as) em relação à chefia;
- IV - e outras relações.

Art. 6º São situações que caracterizam o assédio moral, entre outras:

- I - deteriorar de forma proposital as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico;
- II - desqualificar ou fazer críticas desrespeitosas a alguém;
- III - isolar alguém do restante do grupo;
- IV - deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade, com intuito de prejudicar a atividade laboral de uma pessoa ou grupo;
- V - descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos, a exemplo de horários, férias, licenças, entre outros;
- VI - ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém;
- VII - a exposição do(a) magistrado(a), estagiário(a), servidor(a) ou empregado(a) à situação humilhante ou constrangedora;
- VIII - qualquer ação, palavra ou gesto inadequado praticados de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, por agente público, no exercício de suas funções;
- IX - obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do(a) magistrado(a) ou servidor(a) constrangido(a).

Art. 7º São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras:

- I - fazer insinuações de conotação sexual, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares, gestos, entre outras formas;
- II - aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

III - constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;

IV - fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais;

V - violar o direito à liberdade sexual de colegas e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada;

Art. 8º São situações que caracterizam a discriminação:

I - criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que resulte em obstáculos à igualdade e inclusão das diversidades;

II - deixar de conceder os equipamentos e ferramentas necessários à alguém em igualdade de condições com os demais, sem que haja justificativa de qualquer natureza;

III - impedir a ascensão funcional de alguém ou obstar outra forma de benefício profissional;

IV - proporcionar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho;

V - toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, incluindo a recusa de promover adaptações razoáveis no ambiente de trabalho e fornecer tecnologias assistivas;

VI - estabelecer uma condição de inferioridade ou incompetência em função das limitações decorrentes de deficiência física, intelectual ou sensorial.

CAPÍTULO III DA IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA

Art. 9º A Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (CPCAD), em conjunto com a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, deverá:

I – coordenar ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover treinamentos nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral, sexual e discriminação;

II – implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

III – recomendar à Administração ações específicas para prevenir e combater o assédio moral, sexual e discriminação.

Art. 10. A CPCAD e a Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, no prazo máximo de 90 (noventa) dias contados da publicação desta Resolução, deverão elaborar e divulgar cartilha contendo:

I – informações sobre a conceituação, a caracterização e as consequências do assédio moral, sexual e discriminação;

II – as formas de encaminhamento e tratamento das notícias;

III – as unidades responsáveis pelo atendimento e tratamento das demandas, além de outras questões relevantes para o bom desenvolvimento desta Política.

Parágrafo único. Todo o material relacionado ao tema, deverá ficar disponível em local visível ao público no Portal de Gestão de Pessoas.

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO

Art. 11. Fica instituída a Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (CPCAD), no âmbito do Poder Judiciário do Estado de Rondônia, a fim de promover o trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, nos termos do art. 15 da Resolução CNJ nº 351/2020.

Art. 12. São atribuições da CPCAD:

I - monitorar, avaliar e fiscalizar a adoção da Política de Prevenção e Combate do Assédio Moral, do Assédio Sexual e de todas as formas de Discriminação;

II - contribuir para o desenvolvimento de diagnóstico institucional das práticas de assédio moral e sexual;

III - solicitar relatórios, estudos e pareceres aos órgãos e unidades competentes, resguardados o sigilo e o compromisso ético-profissional das áreas técnicas envolvidas;

IV - sugerir medidas de prevenção, orientação e enfrentamento do assédio moral e sexual no trabalho;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

V - representar aos órgãos disciplinares a ocorrência de quaisquer formas de retaliação àquele(a) que, de boa-fé, busque os canais próprios para relatar eventuais práticas de assédio moral ou sexual;

VI - alertar sobre a existência de ambiente, prática ou situação favorável ao assédio moral ou assédio sexual;

VII - fazer recomendações e solicitar providências às direções dos órgãos, aos gestores das unidades organizacionais e aos profissionais da rede de apoio, tais como:

- a) apuração de notícias de assédio;
- b) proteção das pessoas envolvidas;
- c) preservação das provas;
- d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
- e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;
- f) mudanças de métodos e processos na organização do trabalho;
- g) melhorias das condições de trabalho;
- h) aperfeiçoamento das práticas de gestão de pessoas;
- i) ações de capacitação e acompanhamento de gestores(as) e servidores(as);
- j) realização de campanha institucional de informação e orientação;
- k) revisão de estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que possam configurar assédio moral organizacional;
- l) celebração de termos de cooperação técnico-científica para estudo, prevenção e enfrentamento do assédio moral e sexual;

VIII - Articular-se com entidades públicas ou privadas que tenham objetivos idênticos aos da Comissão.

Parágrafo único. A Comissão, criada por força desta Resolução, não substitui as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar, nos termos do §2º do art. 16 da Resolução CNJ nº 351/2020.

Art. 13. Compete, ainda, à Comissão:

- I - receber as notícias;
- II - escutar e orientar o noticiante;
- III - verificar os elementos mínimos para apuração;
- IV - realizar avaliação do contexto da notícia;



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

V - emitir relatório/parecer quanto aos fatos da notícia;

VI - elaborar dados estatísticos das denúncias e informar à Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) e ao Departamento do Conselho da Magistratura (Decom) periodicamente.

Parágrafo único. Quando se tratar de notícia envolvendo magistrados(as), a competência da comissão não deve adotar as providências contidas nos incisos II e IV, do art. 13, devendo limitar-se ao encaminhamento ao Presidente do Tribunal de Justiça ou ao Corregedor Geral da Justiça, conforme o caso, para as providências previstas na LOMAN e na Resolução nº 135, do CNJ.

Art. 14. A Comissão será composta por:

I - um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Presidência, que presidirá a Comissão;

II - três servidores(as) indicados(as) pela Presidência, sendo dois(duas) psicólogos(as) e um(a) Assessor(a) Jurídico(a) da Secretaria de Gestão de Pessoas;

III - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão (Resolução CNJ nº 230/2016);

IV - um(a) magistrado(a) indicado(a) pela Associação dos Magistrados do Estado de Rondônia - Ameron;

V - um(a) magistrado(a) eleito(a) em votação direta entre os magistrados(as) membros(as) do Tribunal, a partir de lista de inscrição;

VI - um(a) servidor(a) indicado(a) pelo Sindicato dos Trabalhadores no Poder Judiciário do Estado de Rondônia - Sinjur;

VII - um(a) servidor(a) eleito(a) em votação direta entre os(as) servidores(as) efetivos(as) do quadro, a partir de lista de inscrição;

VIII - um(a) colaborador(a) terceirizado(a); e

IX - um(a) estagiário(a).

§ 1º Na composição da Comissão mencionada neste artigo deverá ser considerado o critério da representação da diversidade existente na Instituição.

§ 2º Caberá à Presidência do TJRO a adoção das providências necessárias para viabilizar a escolha dos membros da Comissão, bem como as respectivas nomeações por meio de Ato, que será por um período de 2 (dois) anos, coincidente ao biênio da Administração.

§ 3º Deverá ser ofertada a participação na Comissão aos membros(as) do Ministério Público, da Defensoria Pública e da Ordem dos



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

Advogados do Brasil, na condição de convidados, facultada a participação a critério de cada entidade.

§ 4º A Comissão deverá observar os princípios, conceitos e diretrizes estabelecidos nesta Resolução e na Resolução CNJ nº 351, de 28 de outubro de 2020.

§ 5º As reuniões da Comissão deverão ocorrer, prioritariamente, por meio virtual, e suas deliberações deverão ser registradas em ata.

§ 6º A participação do(a) colaborador(a) terceirizado(a) e do(a) estagiário(a) na CPCAD será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 15. Após 2 (dois) anos de instituição da Comissão, este Tribunal deverá avaliar a necessidade de criação de outras comissões nos órgãos de 1º Grau, tendo como base o atendimento das competências dispostas no art. 13 desta Resolução.

CAPÍTULO V

DAS FORMAS DE ENCAMINHAMENTO E TRATAMENTO DA NOTÍCIA

Art. 16. Qualquer agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço em atividade neste Poder Judiciário que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho poderá formular notícia:

I - à Comissão de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação (CPCAD), via processo eletrônico ou e-mail para o endereço combateaoassedio@tjro.jus.br ;

III - à Corregedoria Geral da Justiça, via processo eletrônico;

IV - à Ouvidoria, via processo eletrônico ou nos telefones 0800-647-7077 ou (69) 3309-6649;

§ 1º As notícias apresentadas via processos eletrônicos deverão ser encaminhadas no formato sigiloso.

§ 2º Deverão ser resguardados o sigilo e os compromissos de confidencialidade estabelecidos no encaminhamento de notícia de assédio ou discriminação, sendo vedado o anonimato.

§ 3º O encaminhamento da notícia à Comissão ou unidades dispostas neste artigo não impede a atuação concomitante pela Secretaria de Gestão de Pessoas e pelo Departamento do Conselho da Magistratura, e não



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

inibe as práticas restaurativas para a resolução de conflitos e promoção de ambiente de trabalho saudável.

§ 4º A Comissão ou unidade que receber notícia de assédio ou discriminação informará à Secretaria de Gestão de Pessoas e/ou ao Departamento do Conselho da Magistratura para acolhimento, suporte, orientação e auxílio na modificação das situações noticiadas sempre que o noticiante assim o desejar.

§ 5º Se o noticiante considerar inviável a resolução do conflito, poderá solicitar, a qualquer tempo, o encaminhamento da notícia à Presidência para providências cabíveis, inclusive, conforme o caso, apuração por meio de sindicância ou processo administrativo disciplinar.

Art. 17. São requisitos para a verificação da materialidade dos fatos objeto da notícia:

I - nome e qualificação do noticiante;

II - nome e qualificação do ofendido;

III - nome do indicado como autor do fato;

IV - descrição circunstanciada dos fatos;

V - local, data ou período, documentos, eventuais registros escritos, de áudio ou vídeo, e testemunhas, caso existentes.

Art. 18. Recebida a notícia, a CPCAD terá o prazo máximo de 30 (trinta) dias para análise e avaliação quanto ao contexto da notícia, com emissão de relatório.

Art. 19. O assédio e a discriminação definidos nesta Resolução serão processados pelas instâncias competentes para conhecer da responsabilidade disciplinar, quando constituírem violações a deveres previstos na Constituição Federal, na Lei Complementar no 35/79, no Código de Processo Civil (art. 125), no Código de Processo Penal (art. 251), no Código de Ética da Magistratura ou nas demais leis e atos normativos vigentes.

§ 1º O relatório da CPCAD será encaminhado para a Presidência do Tribunal de Justiça, que irá deliberar quanto instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar para apuração de situação de assédio ou discriminação, em razão de denúncia fundamentada, observados o devido processo legal e a ampla defesa.

§ 2º Aplicam-se as penalidades contidas na legislação mencionada no caput deste artigo às práticas de assédio moral, assédio sexual e discriminação, consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

§ 3º O assédio moral no trabalho praticado por agente que exerça função de autoridade nos termos da Lei Estadual n. 1.860/2008, é infração grave e sujeitará o infrator às penalidades previstas na mencionada legislação.

Art. 20. Nenhum(a) magistrado(a), servidor(a), estagiário(a) ou prestador(a) de serviço poderá sofrer qualquer espécie de sanção por ter denunciado ou testemunhado atitudes definidas nesta norma, salvo em caso comprovado de relato inverídico ou má-fé.

Art. 21. Caso haja necessidade de preservação da integridade da vítima, a CPCAD poderá sugerir a relocação ou remoção da vítima ou do(a) acusado(a) de sua unidade/órgão de origem, em caráter provisório ou, se for o caso, definitivamente.

Art. 22. As unidades do Tribunal, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, sexual e discriminação, conforme definido na presente Resolução.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. A Secretaria de Gestão de Pessoas e o Departamento do Conselho da Magistratura do Tribunal de Justiça deverão manter registros estatísticos de denúncias, sindicâncias e processos administrativos disciplinares que envolvam assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho.

Art. 24. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação integrará todos os contratos de estágio e de prestação de serviços firmados pelos órgãos do Poder Judiciário, de forma a assegurar o alinhamento entre os(as) colaboradores(as).

Art. 25. Os casos omissos serão decididos pelo Presidente do Tribunal de Justiça.

Art. 26. Fica instituído o mês de novembro para realização de campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Moral, Sexual e Discriminação.



Poder Judiciário do Estado de Rondônia
Gabinete da Presidência

Art. 27. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.
Publique-se.
Registre-se.
Cumpra-se.



Documento assinado eletronicamente por **PAULO KIYOCHI MORI, Presidente do Tribunal de Justiça de Rondônia**, em 26/04/2021, às 11:40 (horário de Rondônia), conforme art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade do documento pode ser conferida no Portal SEI <https://www.tjro.jus.br/mn-sist-sei>, informando o código verificador **2171334** e o código CRC **45CA46F1**.